

Makrofokus

Jämställdhet en del av en hållbar utveckling

- ▶ En del arbete återstår fortsatt på jämställdhetsområdet för att uppfylla Agenda 2030
- ▶ Flera reformförslag som kan öka jämställdheten har presenterats, det svåra är att välja rätt
- ▶ Sociala obligationer en färsk marknad med stor potential

Jämställdhetsfrågor har länge varit på tapeten men beslutsfattare behöver fortsatt aktivt driva förändringar, för att nå önskade resultat både på individnivå och i samhället. I en tidigare [analys](#) lyfte vi fram de positiva effekter som ökad jämställdhet kan föra med sig. I denna rapport ställer vi Sverige i relation till FN:s hållbarhetsmål enligt Agenda 2030 med fokus på jämställdhetsområdet.

Regeringen har vidtagit en del åtgärder som syftar till att öka jämställdheten men vi menar att mer behöver göras. Utöver den politiska sfären har även företag möjlighet att driva fram en förändring. Förutom gröna obligationer finns det numera även en liten marknad för "gender bonds", som ska värna om jämställdhetsaspekten i hållbarhet. "Gender bonds" har emitterats i bl.a. Australien och hittills mött stor efterfrågan (Reuters). "Gender bonds" är en del av en växande marknad för social bonds som vi beskriver mer utförligt i denna analys.

För att förbättra jämställdheten mellan kvinnor och män är det centralt att förstå de bakomliggande orsakerna. Vi argumenterar för att en rad åtgärder behöver vidtas som gärna ska stödjas av politiker på båda sidor av den politiska skalan. Vetenskapliga studier har bland annat pekat på att det kan vara lämpligt att se över formerna inom bidragssystemet, att utbilda Arbetsförmedlingens personal i jämställdhetsfrågor och att förändra föräldraförsäkringen (ESO 2018:2, Cheung 2018 och ESO 2017:5). Swedbank makroanalys tar inte ställning till om någon av de föreslagna åtgärderna är att föredra framför en annan. Sannolikt behöver man arbeta på bred front.

Denna rapport är den andra på området jämställdhet. Dessutom finns mer analyser kring jämställdhet att tillgå i våra [privatekonomiska rapporter](#).

Analytiker: Cathrine Danin, cathrine.danin@swedbank.se, +46 (0) 8 700 92 97 & Alexandra Igel, alexandra.igel@swedbank.se, +46(0) 8 700 93 03

FN:s globala mål för hållbar utveckling



Källa: Sida

Återstår en del arbete relativt Agenda 2030

Vi utvärderar tre av indikatorerna som ingår i Swedbanks hållbarhetsindikatorer och avser det femte globala målet om jämställdhet i Agenda 2030. I två av dessa tre placerar sig Sverige väl i förhållande till EU28. För den tredje indikatorn placerar sig Sverige i underkant och vi menar därför att det återstår en del arbete att minska lönegapet mellan kvinnor och män. Såväl politiker som företag har möjlighet att påverka utvecklingen på jämställdhetsområdet. För att öka jämställdheten har en del studier föreslagit reformer såsom en förändrad föräldraförsäkring och en översyn av formerna inom bidragssystemet (ESO-rapport 2017 och 2018). Andra åtgärder som kan övervägas är språkutbildning och subventionerade anställningar i hopp om att stödja utbud, efterfrågan och matchning av främst utrikes födda kvinnor. Arbetet för ökad jämställdhet har även börjat sätta avtryck på finansmarknaden där en ny form av instrument växt fram i form av sociala obligationer dit "gender bonds" räknas.

Agenda 2030 för en hållbar utveckling

Långsiktigt goda tillväxtutsikter och välbefinnande går hand i hand med ett hållbart tänkande och social inkludering, som bl.a. innefattar jämställdhet mellan könen. Hög jämställdhet finner [vi](#), liksom övriga bedömare, viktigt då det bl.a. stärker arbetsmarknaden och höjer BNP. Dessutom menar vi att ökad jämställdhet kan bidra till en förbättrad köpkraft hos hushåll, vilket i sin tur skulle kunna påverka inflationsutvecklingen. För att stödja en hållbar utveckling har FN arbetat fram ett ramverk för att hantera sociala utmaningar där ett jämställt samhälle för kvinnor och män ingår.

Resolutionen **Agenda 2030 för hållbar utveckling**, innehållande 17 globala mål, antogs för cirka 2,5 år sedan av FN. SCB fick i uppdrag av regeringen att redovisa en statistikbaserad analys av Sveriges genomförande av Agenda 2030, vilket i ett första steg innebar en nulägesbeskrivning av hur vi lever upp till de globala målen (SCB, april 2017). Det femte globala målet rör jämställdhet och skall följas upp via 14 indikatorer.

SCB har även sedan 2012 fått i uppgift att redovisa uppföljningen av den **svenska nationella jämställdhetspolitiken** som fram tills att Agenda 2030 trädde i kraft den 1 januari 2016, innefattade fyra delmål: en jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet samt att mäns våld mot kvinnor ska upphöra (SCB, oktober 2017). Med antagandet av Agenda 2030 fick SCB i uppdrag att utarbeta ytterligare indikatorer för uppföljning av två nya delmål: jämställd hälsa och jämställd utbildning.

Värt att notera är att all individbaserad statistik i SCB:s nulägesbeskrivning är könsuppdelad om möjligt, vilket innebär att ytterligare indikatorer inom ramen för de globala målen kan belysa Sveriges ställning på jämställdhetsområdet. Inledningsvis vill vi lyfta fram några resultat från **SCB:s nulägesbeskrivning** av de 14 indikatorer som ingår i det femte globala målområdet **om jämställdhet** (SCB, april 2017). Fem av dessa går inte att mäta på grund av diverse begränsningar medan de övriga nio indikatorerna mäts med antingen en anvisad indikator, en proxy eller en alternativ indikator som bättre lämpar sig för den svenska kontexten.

Nulägesbeskrivningen (SCB, april 2017) belyser bl.a. att *kvinnors andel av mäns individuella disponibelinkomst* är 80 procent (2014). En annan indikator visar att *andelen tid på dygnet som tillägnas icke-avlönat hushålls- och omsorgsarbete* är 16,0 procent för kvinnor och 12,6 procent för män (2010/11). Ett sista exempel på en indikator som ingår i nulägesbeskrivningen under det femte målet är *andelen kvinnor som har tillgång till en mobiltelefon som arbetsgivaren betalar för*, vilket är 8,6 procent för kvinnor och 20,5 procent för män (2015). Avsnittet belyser även den kvinnliga representationen i ledande positioner i både offentlig och privat sektor – något som vi behandlar mer utförligt nedan då **Swedbanks hållbarhetsindikatorer på jämställdhetsområdet** redovisas.

Sociala obligationer på framväxt

I spåren av nya regelverk och internationella överenskommelse börjar hållbara företag och investeringar att bli norm världen över. En marknad som de senaste åren har nått Europa är den gröna, som väckt stort intresse. Trots att den gröna marknaden har växt exponentiellt under tio år kan den ses som en nischprodukt och värdet på gröna obligationer uppskattas till mindre än 1 procent av det totala värdet på alla utgivna obligationer internationellt (SOU 2017:115). En annan marknad som är betydligt mindre och än så länge outforskad i Sverige, men som har stor **global potential**, är sociala obligationer (s.k. social bonds) dit "gender bonds" räknas. Även om "gender bonds" i sig inte kommer att eliminera ojämställdhet mellan könen så kan det finansiella instrumentet hjälpa till att synliggöra ansvarstagande företag.

Utifrån ett investerarperspektiv är denna form av placering långsiktigt hållbar och kan intressera dem som vill utöka sitt samhällsengagemang. Det betyder att denna investeringsform exempelvis kan tilltala slutplacereare som vill behålla placeringen, s.k. buy-and-hold. Ansvarstagande investeringar, såsom "gender bonds", kan ses som ett komplement till övriga finansiella instrument. På så vis ges en (företags- eller institutionell) investerare en möjlighet att nå finansiella och sociala mål samtidigt.

Liksom för gröna obligationer kan "gender bonds" betraktas som obligationer där medel öronmärks till ändamål som syftar till att förbättra hållbarhet, i detta fall ökad jämställdhet. Exempelvis så emitterade National Australia Bank (NAB) i fjol en "gender bond" där obligationslikviden används till att refinansiera en låneportfölj med utlåning till företag, som har en utmärkelse på jämställdhetsområdet från den australienska myndigheten Workplace Gender Equality Agency. Andra "gender bonds" har emitterats av Världsbanken och QBE Insurance Group där den sistnämndas obligation bygger på en värdepapperisering, d.v.s. att obligationen investerar i andra obligationer emitterade av företag som i detta fall stödjer jämställdhet på arbetsplatser. Exempelvis finner studier att företag med en större andel kvinnor uppvisar högre vinster än övriga bolag. Dessutom har företag med kvinnor på seniora positioner presterat bättre än de utan och könskvotering har, enligt en studie om svensk politik, bidragit till att höja kompetensnivån på kort och medelfristig sikt (ex. The Economist, 10 mars 2018, ESO-rapport 2017:5 och SNS Analys nr 41). Det vill säga ökad jämställdhet kan bidra till lönsamt företagande. Om och hur emittenter i Sverige kommer att emittera obligationer med säkerhet i sociala projekt återstår att se, men det är möjligt att NAB och QBE:s förfarande kommer att ses som en inspirationskälla både här i Sverige och globalt.

Utmaningen för "gender bonds" är hur man ska mäta investeringens påverkan – något som är betydligt lättare för gröna obligationer där investerare bl.a. kan se hur mycket koldioxidutsläppen minskar. Under fjolåret fick den höga efterfrågan på sociala obligationer International Capital Market Association (ICMA) att utfärda [riktlinjer](#) om transparens och redovisning för denna investeringsform. ICMA:s riktlinjer är ledande på den internationella marknaden för gröna, sociala och hållbarhetsobligationer. Swedbank har därför ICMA:s riktlinjer som utgångspunkt i arbetet med dessa investeringsformer. ICMA definierar sociala obligationer som *alla former av obligationer där emissionslikviden enbart går till att helt eller delvis finansiera/refinansiera nya och befintliga kvalificerade sociala projekt*. Dessa projekt ska ha positiva sociala effekter, men ibland har de även positiva miljöeffekter. Instrumenten ska regleras av samma kapitalmarknads- och finansiella regelverk som omfattar övriga ränteinstrument. Kortfattat finns det fyra centrala grundpelare inom ICMA:s riktlinjer: emissionslikvidens användning, process för utvärdering samt val av projekt, förvaltning av emissionslikviden och sist men inte minst rapportering.

Organisationen, Equileap, har försökt identifiera företag som lyckats bättre respektive sämre på jämställdhetsområdet. Baserat på 19 kriterier inom fyra kategorier (jämställdhet inom ledarskap och på arbetsplatsen, jämställd ersättning och fördelning av arbete/livsbalans, riktlinjer som bidrar till jämställdhet och åtaganden för att stärka/bemyndiga kvinnor) rankas företagen och en lista över de 200 mest jämställda bolagen presenteras.

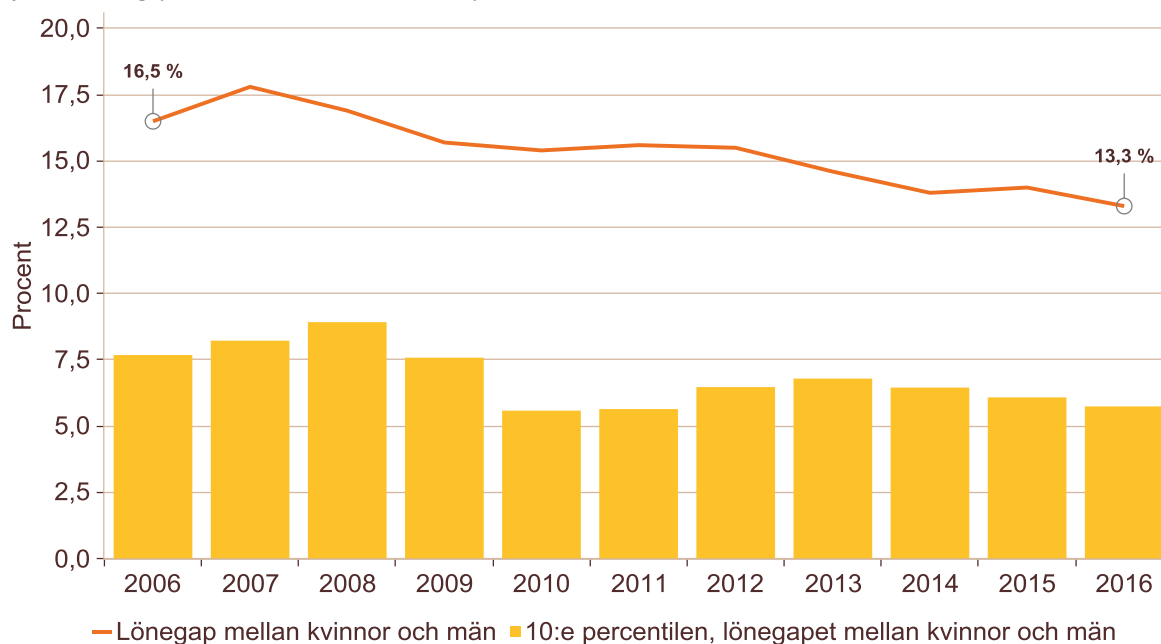
Koppling till Swedbanks hållbarhetsindikatorer

I januari i år lanserades Swedbanks hållbarhetsindikatorer. Med utgångspunkt i FN:s globala mål om hållbar utveckling har vi tagit fram 40 indikatorer med syftet att illustrera, och på sikt följa, Sveriges ställning i förhållande till måloppfyllelse avseende de globala målen. Indikatorerna representerar 14 av de 17 globala målen och delas in i fyra hållbarhets kategorier: tillväxt, social inkludering, miljöskydd samt styrning och institutioner. I kategorin social inkludering ingår tio indikatorer och tre av dessa tar avstamp från det femte globala målet om att uppnå jämställdhet. I följande avsnitt vill vi lyfta fram dessa **tre indikatorer**. Viktigt att notera är att vi valt våra indikatorer dels utifrån relevans för de länder som ingår i vår analys från januari (Sverige och Baltikum), dels utifrån tillgänglig och jämförbar data för dessa länder. Indikatorerna bör därför betraktas som ett relevant men begränsat sätt att belysa jämställdhetsområdet. Man bör dock hålla i åtanke att slutsatserna nedan inte kan anses ha tillräcklig bredd för att uttömligt ge en rättvisande bild av Sveriges ställning på hela jämställdhetsområdet.

En av dessa tre indikatorer är det **ojusterade lönegapet mellan kvinnor och män** där ingen hänsyn tas till de olikheter som exempelvis arbetstid, yrke, sektor och ålder medför. Enligt senast tillgänglig data var det ojusterade lönegapet mellan svenska kvinnor och män 13,3 procent 2016, vilket innebär en **liten nedgång** jämfört med tio år tidigare, år 2006, då det ojusterade lönegapet var 16,5 procent. Sverige placeras under hela perioden över riktmärket, d.v.s. den tionde percentilen av det ojusterade lönegapet för EU28. (Notera att 2015-2016 endast inkluderar 25 av EU:s 28 länder p.g.a. brist på data, vilket påverkar riktmärket som sattes 2015). Detta innebär alltså att **Sverige har ett större lönegap** mellan kvinnor och män än de ledande 10 procenten av EU-länderna, som år 2016 hade ett ojusterat lönegap på högst 5,7 procent. I vår analys tillägnas Sverige i nuläget ett rött trafikljus för denna indikator eftersom Sverige endast uppnår 46 procent av riktmärket (se [Makrofokus från januari](#) för en utförlig förklaring av metodiken bakom Swedbanks hållbarhetsindikatorer). Underliggande kan strukturella faktorer (ex. att svensk offentlig sektor är ett kvinnodominerat yrke och en relativt större sektor än i EU) påverka riktmärket. Det kan sannolikt förklara varför Sverige får rött ljus när data är ojusterad för olika sektorer m.m..

Fortsatt relativt stort gap i arbetsinkomster i Sverige

Ojusterat lönegap mellan kvinnor och män, 10:e percentilen för EU28*, %



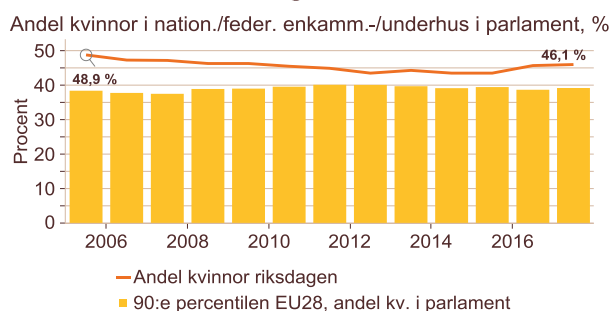
Anm.: *Den 10:e percentilen för år 2015-2016 inkluderar endast 25 av EU:s 28 länder.

Källor: Eurostat, Swedbank Analys & Macrobond

De andra två indikatorerna som ingår i Swedbanks hållbarhetsindikatorer avser att mäta kvinnors representation i ledarskapsroller. En av dessa är andelen kvinnor i nationella eller federala enkammar- eller underhus i parlament, vilket i svensk kontext översätts till **andelen kvinnor i riksdagen**. Enligt senast tillgänglig data från 2017 var 46,1 procent kvinnor i riksdagen, vilket innebär en **liten nedgång** från år 2005 då denna andel var 48,9 procent. Vid de senaste två valen (2010 och 2014) minskade andelen kvinnor i riksdagen och under fjolåret var den något lägre än andelen röstberättigade kvinnor i befolkningen. Det kan vara värt att påpeka att ett nytt parti, Sverigedemokraterna, kom in i riksdagen 2010, vilket kan ha påverkat utvecklingen av könsfördelningen. I jämförelse med den nittionde percentilen i EU28 **placeras Sverige i överkant** och vi tillägnar därför indikatorn ett grönt ljust eftersom Sverige uppnår riktmärket med god marginal.

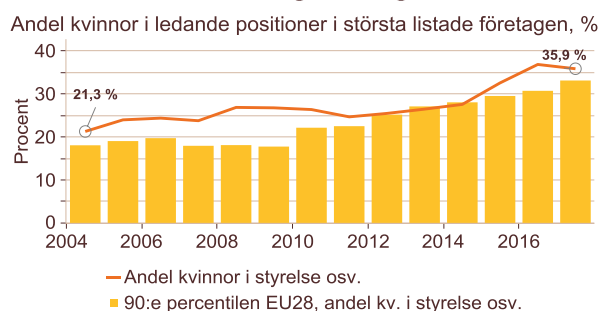
Den tredje indikatorn på jämställdhetsområdet mäter **andelen kvinnor på ledande positioner**, bl.a. i styrelser och på VD-poster i **Sveriges största listade företags** (30 största börsnoterade företag registrerade i Sverige). Enligt den senast tillgängliga statistiken för 2017 var denna andel 35,9 procent, vilket är en **klar uppgång** sedan 2005 då denna andel var 21,3 procent. I förhållande till den nittionde percentilen i EU28 placerar vi oss även här i **överkant**. Dessutom har den svenska trenden varit uppåtriktad över tid. Ställt i relation till eventuell måluppfyllelse har Sverige nått upp till 100 procent av riktmärket.

Andelen kvinnor i riksdagen har minskat



Anm.: Notera att grafen även inkluderar år mellan riksdagsval
Källor: European Institute for Gender Equality, Swedbank Analys och Macrobond

Andelen kvinnor i företagsledning har ökat



Källor: European Institute for Gender Equality, Swedbank Analys och Macrobond

Övergripande kan det noteras att Sverige placerar sig väl i förhållande till EU28 för två av de tre diskuterade indikatorerna. Det kan dock anses att percentilerna i dessa fall inte generar tillräckligt ambitiösa riktmärken och att eventuella nationella mål skulle kunna vara mer lämpliga. Sammantaget återstår fortsatt en del arbete med att minska lönegapet mellan kvinnor och män.

Swedbanks hållbarhetsindikatorer: Jämställdhet

Social inkludering: Jämställdhet	Sverige	Riktmärke	% riktmärke
Andelen kvinnor i nationella/federala enkammar-/underhus i parlament, %*	46,1	39,5***	100
Andelen kvinnor i största listade företagens styrelser o.s.v., %*	35,9	29,6***	100
Ojusterat lönegap mellan män och kvinnor, %**	13,3	6,1****	46

*senast tillgänglig data 2017 **senast tillgänglig data 2016

90:e percentilen för EU28 år 2015 *10:e percentilen för EU25 år 2015

Anm. Utfallsdata uppdaterad efter [januari publikationen](#).

Källor: Eurostat, European Institute for Gender Equality, Swedbank Makroanalys & Macrobond

Reformer som kan bidra till en bättre social utveckling

I denna analys visar vi hur Sverige står i relation till FN:s globala mål för hållbar utveckling där jämställdhet är ett utav målen. Dessa resultat, liksom de från vår tidigare [analys](#), visar att Sverige behöver fortsätta arbeta aktivt med insatser för ökad jämställdhet mellan könen. Mycket talar för att det inte behövs en enskild åtgärd utan snarare en rad olika insatser. Nedan sammanfattas rekommendationer från studier för att öka jämställdheten – Swedbank tar inte ställning för om en åtgärd är bättre än en annan. Vår bedömning är att det mest sannolikt behövs en palett av insatser och att det vore önskvärt med ett brett politiskt stöd för att få stabilitet över tid.

För det första är det viktigt att de bakomliggande orsakerna analyseras när brist på jämställdhet råder – annars blir det svårt att komma till rätta med problemet. Skillnaden i könen sysselsättningsgrad beror till stor del på en lägre sysselsättningsgrad bland utrikes födda än inrikes födda kvinnor (11 p.e.). Detta i sin tur härleds till att en del av kvinnorna antingen inte söker arbete eller studerar (4 p.e.) medan en större andel inte får anställning (7 p.e.). För att höja utrikes födda kvinnors närvaro på arbetsmarknaden, och därmed deras arbetskraftsutbud, kan det vara lämpligt att se över formerna inom bidragssystemet så att könen får likvärdiga villkor och ger incitament för båda könen att komma i arbete (se [ESO 2018:2](#) för mer detaljer).

För det andra behövs åtgärder som stärker efterfrågan på utrikes föddas kvinnor och förbättrar matchningen på arbetsmarknaden. Sådana åtgärder kan ex. vara språkutbildning, subventionerade anställningar och skolutbildning. Arbetsförmedlingen har konstaterat att insatserna som erbjuds män och kvinnor är ojämnt fördelade och att mer forskning behövs där man bl.a. studerar vad som fungerar, för vem och varför. [Arbetsförmedlingen](#) ger ändå förslag på åtgärder såsom: en tydligare styrning mot jämställdhetsintegrering, utbildning i jämställdhet och icke-diskriminering av anställda vid myndigheten och mer insatser för kvinnodominerande yrken.

I detta sammanhang bör det påpekas att regeringen vidtagit en del åtgärder för ökad jämställdhet – ex. investerades 60 mnkr i vårbudgeten på "svenska för invandrare" (sfi) och ytterligare 15 mnkr lades på språkträning/satsningar i samband med föräldraledighet. Regeringen uppskattar utgifterna på utgiftsområdet "jämställdhet och nyanlända invandrades etablering" för 2018 till ca 24 mdkr. Detta är ca 2,4 procent av årets statliga utgifter (strax under 1000 mdkr; siffrorna är korrigerade för vårbudgeten).

För det tredje behövs åtgärder som minskar lönegapet mellan könen. Exempelvis föreslår en ESO-rapport (2017:5) fasta inträdeslöner inom ett yrke, en förändring av föräldraförsäkringen samt färre antal föräldraledighetsdagar. Det sistnämnda kan även få effekt på föräldrarnas pensioner då pensionssystemet i dag bygger på livsinkomstprincipen. Sedan 2016 har regeringen gjort en långtidsutredning för att se över föräldraledighet och föräldraförsäkringen. Förslaget har remitterats och ska i sin helhet få återkoppling i maj (två förslag har haft kortare remisstid och regeringen har som ambition att lämna en proposition till riksdagen i vår). En av de kritiska remissinstanserna är [Konjunkturinstitutet](#) medan [Sveriges Kommuner och Landsting](#) är positiva, åtminstone till det första delbetänkandet.

Sist men inte minst är, den ofta kontroversiella åtgärden, könskvotering. Å ena sidan finns det en studie som visar att könskvotering ökat andelen kvinnor på ledande roller, å andra sidan finner en annan studie att könskvotering för börsbolags styrelser kan ha en positiv signaleffekt men troligtvis inget mer på kort och medelfristig sikt (ESO 2017:5 och SNS analys nr 41).

Källhänvisning

2017. The power of money. *The Economist*. 10 mars 2018.

Boschini, Anne. 2017. *Olika kön, olika lön – en ESO-rapport om diskriminering på arbetsmarknaden*. Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi: 2017:5. Stockholm: Regeringskansliet Finansdepartementet.

Cheung, Maria. 2018. *Hur skapar vi en mer jämställd arbetsmarknadsetablering?* En studie av Arbetsförmedlingens förmedlingsverksamhet och insatser ur ett jämställdhetsperspektiv: Working Paper 2018:2. Diarienummer: Af-2018/0005 3281. Arbetsförmedlingen.

Equileap Foundation. 2018. *Gender Equality Global Report & Banking 2017 Edition*. (<http://equileap.org/publications/>), (Hämtad 2018-04-17).

Folke, O., Persson, T. och Rickne, J. 2017. *Könsvotering, kompetens och karriär*. SNS Analys nr 41.

International Capital Market Association (ICMA). 2018. *The Social Bond Principles (SBP) 2017*. (<https://www.icmagroup.org/green-social-and-sustainability-bonds/social-bond-principles-sbp/>), (Hämtad 2018-04-17).

Löfbom, Eva. 2018. *Lönar sig arbete 2.0? En ESO-rapport med fokus på nyanlända*. Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi: 2018:2. Stockholm: Regeringskansliet Finansdepartementet.

Regeringskansliet. 2017. *Statens budget i siffror*. Regeringskansliet. (<http://www.regeringen.se/sveriges-regering/finansdepartementet/statens-budget/statens-budget-i-siffror/>), (Hämtad 2018-04-22).

Regeringskansliet. 2018. *Fler utrikesfödda kvinnor i arbete – regeringens satsningar på etablering i vårbudgeten*. Regeringskansliet (<http://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2018/04/ fler-utrikes-fodda-kvinnor-i-arbete--regeringens-satsningar-pa-etablering-i-varbudgeten/>), (Hämtad 2018-04-22).

Regeringskansliet. 2018. *Remiss SOU 2017:101 Jämställt föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn – en ny modell för föräldraförsäkringen*. Diarienummer: S2017/07382/FST. Regeringskansliet (<http://www.regeringen.se/remisser/2018/01/remiss-sou-2017101-jamstallt-foraldraskap-och-goda-uppvaxtvillkor-for-barn--en-ny-modell-for-foraldrasakringen/>), (Hämtad 2018-04-22).

Regeringskansliet. 2018. *Ökad jämställdhet och öppning för fler i föräldraförsäkringen*. Regeringskansliet (<http://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2018/01/okad-jamstalldhet-och-oppning-for-fler-i-foraldrasakringen/>), (Hämtad 2018-04-22).

Reuter staff. 2017. National Australia Bank sells rare A\$500 million gender equality bond. *Reuters*. (<https://www.reuters.com/article/nab-bond-ethical/national-australia-bank-sells-rare-a500-million-gender-equality-bond-idUSL3N1GT26D>), (Hämtad: 2018-04-17)

Reuter staff. 2017. Update 1-QBE Insurance's dollar 'gender equality bond' more than 20-times oversubscribed. *Reuters*. (<https://www.reuters.com/article/qbe-debt-bonds/update-1-qbe-insurances-dollar-gender-equality-bond-more-than-20-times-oversubscribed-idUSL3N1NJ384>), (Hämtad: 2018-04-17)

Statistiska centralbyrån. April 2017. *Statistisk uppföljning av Agenda 2030*. En analys av hur Sverige i dagsläget lever upp till målen och delmålen i Agenda 2030, baserat på tillgängliga data och resultat.

Statistiska centralbyrån. Oktober 2017. *Om statistikbaserad uppföljning av Agenda 2030*. Slutrapport av uppdrag till Statistiska centralbyrån om statistikbaserad analys av Sveriges genomförande av Agenda 2030.

SOU 2017:115. Att främja gröna obligationer. *Betänkande av Utredningen om gröna obligationer*.

Viktig information

Detta dokument har sammanställts av analytiker på Swedbank Large Corporates & Institutions (LC&I) Makro Research. Makro Research består av research-avdelningar i Estland, Lettland, Litauen, Norge och Sverige, och de är ansvariga för att förbereda rapporter om den ekonomiska utvecklingen på globala och hemmamarknader.

Vad vår research är baserad på

Swedbank Makroanalys grundar sin analys på mångsidig information och olika aspekter. Till exempel: grundläggande analys av cyklisk och strukturell ekonomisk utveckling, aktuellt eller förväntat marknadsentiment, förväntade eller faktiska ändringar i kreditvärdighet, samt interna eller externa förhållanden som påverkar priserna på utvalda valuta- och ränteinstrument. Beroende på typen av investeringsrekommendation kan tidshorisonten variera mellan kort sikt och upp till 12 månader.

Rekommendationsstruktur

Rekommendationer i valuta- och ränteinstrument görs både på spotmarknaden och i derivatinstrument. Rekommendationer kan uttryckas i absoluta termer, till exempel attraktiva pris-, ränte- eller volatilitetsnivåer. De kan också uttryckas i relevanta termer, till exempel långa positioner kontra korta positioner.

När det gäller spotmarknaden, innehåller våra rekommendationer en inträdenivå, medan rekommendationsuppdateringar inkluderar vinst samt oftast, men inte alltid, en föreslagen utträdesnivå. När det gäller rekommendationer i derivatinstrument, innehåller våra rekommendationer föreslagen inträdeskostnad, lösenpris och löptid. I rekommendationer gällande valutamarknaden använder vi optioner endast som för att ta ställning till marknadsutvecklingens riktning och volatilitet, med begränsningen att vi inte rekommenderar nettoförsäljning av optionalitet. Detta innebär att vi endast rekommenderar strukturer som har en fastslagen maximal förlust.

Analytikern intygar

Analytikern(a) som är ansvarig(a) för innehållet i detta dokument intygar att det reflekterar deras personliga åsikt/er om de företag och värdepapper som de täcker. Detta oavsett om det finns sådana intressekonflikter som det refereras till nedan.

Analyserna är självständiga och baseras endast på publik tillgänglig information.

Utgivare, distribution och mottagare

Detta dokument har sammanställts av Makro Research analytiker på LC&I och ges ut av affärsområdet Swedbank LC&I inom Swedbank AB (publ) ("Swedbank"). Swedbank AB står under tillsyn av Finansinspektionen i Sverige.

Distributörerna har inte rätt att göra några ändringar i dokumentet innan distribution.

I Finland distribueras dokumentet av Swedbanks filial i Helsingfors, som står under tillsyn av Finlands finansiella tillsynsmyndighet (Finanssivalvonta).

I Norge distribueras dokumentet av Swedbanks filial i Oslo, som står under tillsyn av Norges finansiella tillsynsmyndighet (Finanstilsynet).

I Estland distribueras dokumentet av Swedbank AS, som står under tillsyn av Estlands finansiella tillsynsmyndighet (Finantsinspektsioon).

I Litauen distribueras dokumentet av "Swedbank" AB, som står under tillsyn av Republiken Litauens centralbank (Lietuvos bankas).

I Lettland distribueras dokumentet av Swedbank AS, som står under tillsyn av Finans- och kapitalmarknadsinspektionen i Lettland (Finanšu un kapitāla tirgus komisija).

I USA distribueras dokumentet av Swedbank AB (publ) och i vissa fall av Swedbank Securities U.S. LLC ("Swedbank LLC") som ikläder sig ansvar för innehållet. Dokumentet får endast distribueras till institutionella investerare. Om du inte är en institutionell investerare får du ej agera utifrån, reproducera eller lita på detta dokument. Institutionella investerare i USA som får detta dokument, och som önskar genomföra en transaktion i något av de värdepapper som nämns i dokumentet, ska endast göra detta via Swedbank LLC. Swedbank LLC är en USA-baserad broker-dealer, registrerad hos "the Securities and Exchange Commission", och medlem i "the Financial Industry Regulatory Authority" samt "the Securities Investor Protection Corporation". Swedbank LLC är en del av Swedbank.

För viktiga upplysningar i USA, hänvisas till:
<http://www.swedbankfs.com/disclaimer/index.htm>

I Storbritannien får detta dokument endast distribueras till "relevanta personer". De som ej är "relevanta personer" får ej agera utifrån eller lita på detta dokument. Endast "relevanta personer" får ges tillgång till och delta i de investeringar eller investeringsaktiviteter som nämns i detta dokument.

Med "relevanta personer", avses personer som:

- Har yrkeserfarenhet av den typ av investeringar som avses i artikel 19(5) i the Financial Promotions Order.
- Är personer som avses i artikel 49(2)(a) till (d) i the Financial Promotion Order ("high net worth companies, unincorporated associations etc").
- Är personer till vilka en inbjudan eller uppmuntran att delta i investeringsaktiviteter (i enlighet med avsnitt 21 i the Financial Services and Markets Act 2000) – i samband med utgivning eller försäljning av värdepapper – annars lagligen kan kommuniceras, direkt eller indirekt.

Ansvarsbegränsningar

All information i detta dokument är sammanställt i god tro från källor som anses vara tillförlitliga. Swedbank påtar sig dock inte något ansvar för dess fullständighet eller riktighet. Du rekommenderas därför att bilda dig din egen uppfattning och inte enbart förlita dig på information från detta dokument.

Observera att analysen kan vara subjektiv. Analytikern baserar sin analys på den information som finns tillgänglig just nu och att analytikern kan ändra åsikt om förutsättningarna förändras. Om analytikern ändrar åsikt eller om en ny analytiker med en annan åsikt blir ansvarig för att täcka ett företag, strävar vi efter att informera om detta så snart det är möjligt med tanke på eventuella regleringar, lagar, interna procedurer eller andra omständigheter.

Detta dokument är framställt i informationssyfte för allmän spridning till behöriga mottagare och är inte avsett att vara rådgivande. Dokumentet utgör inte ett erbjudande om att köpa eller sälja finansiella instrument.

Swedbank påtar sig inte något ansvar för direkt eller indirekt förlust eller skada av vad slag det än må vara, som grundar sig på användande av detta dokument.

Intressekonflikter

På Swedbank LC&I har interna riktlinjer implementerats för att säkerställa integriteten och oberoendet av analytikerna.

Riktlinjerna innehåller regler för, men inte begränsat till: kontakter med de företag som bevakas; personligt engagemang i de bolag som bevakas; deltagande i investment banking verksamhet och tillsyn och granskning av research produkter. Till exempel:

- Research produkter baseras enbart på publik information.
- Analytikerna tillåts i allmänhet inte ha några innehav eller positioner (långa eller korta, direkt eller via derivat) avseende aktier eller aktierelaterade instrument i företag de analyserar.
- Ersättningen till personalen inom Makro Research kan innefatta diskretionära utmärkelser baserade på företagets totala intäkter, inklusive intäkter för investment banking. Dock ska ingen sådan personal få ersättning baserat på specifika investment banking transaktioner.

Planerade uppdateringar

Makro Research produkter uppdateras vanligtvis en gång per månad eller tidigare.

Mångfaldigande och spridning

Materialet får inte mångfaldigas utan Swedbank LC&I:s medgivande. Dokumentet får inte spridas till fysiska eller juridiska personer som är medborgare eller har hemvist i ett land där sådan spridning är otillåten enligt tillämplig lag eller annan bestämmelse.

Mångfaldigad av Swedbank Large Corporates & Institutions, Stockholm 2014.

Adress

Swedbank LC&I, Swedbank AB (publ), SE-105 34 Stockholm
Besöksadress: Malmstillnadsgränd 23, 111 57 Stockholm